

# 保育所長の職員採用に係る意識に関する研究

石川 昭義\* 西村 重稀\* 矢藤 誠慈郎\*\* 森 俊之\*\*\* 青井 夕貴\*\*\*\*

仁愛大学人間生活学部\*・愛知東邦大学人間学部\*\*・仁愛大学人間学部\*\*\*・仁愛女子短期大学幼児教育学科\*\*\*\*

## A Study on Awareness among Directors of Day Care Centers Concerning Employment of “Hoikushi” (Care and Education Worker)

Akiyoshi ISHIKAWA\* Shigeki NISHIMURA\* Seijiro YATO\*\* Toshiyuki MORI\*\*\* Yuki AOI\*\*\*\*

\*Faculty of Human Life Studies, Jin-ai University \*\*Faculty of Human Studies, Aichi Toho University

\*\*\*Faculty of Human Studies, Jin-ai University \*\*\*\*Department of Early Childhood Education, Jin-ai Women's College

平成 23 年 8 月に、A 市（政令指令都市）の保育所 289 園と B 県の保育所 278 園の所長を対象に調査を依頼した（保育所長の保育所運営に係る意識に関する調査）。本稿では、調査質問項目の中から、四大卒及び男性保育士の採用に係る調査結果と併せて、新たに実施したヒアリング調査の結果を報告する。保育所長は、四大卒保育士の採用については、「どちらともいえない」という回答が最も多く（56.1%）、ついで「ややそう思う」（24.1%）という回答が多かった。四大卒の保育士に期待する領域としては、「子どもの発達過程の理解」、「ソーシャルワークの知識・技能」、「保護者からの相談対応」が高かった。今後の男性保育士の採用については、「どちらともいえない」（38.4%）、「ややそう思う」（30.0%）という回答が多かった。男性保育士の採用をめぐる自由記述では、採用に積極的な意見から消極的な意見まで、多様な見解があることが判明した。同時に、保育士の給与のベースとなる運営費の在り方という課題も浮かび上がった。

キーワード：保育所長 職員採用 四大卒保育士 男性保育士

## 1. 研究の目的と意義

平成 20 年 3 月に告示された保育所保育指針（以下、「指針」という。）では、その本文や解説書の全編を通して、職員の「協働」、「協力体制」、「共通理解」といった言葉が多用されており、筆者らは、これが指針の大きな特徴の一つであると考えている。すなわち、指針は、保育所の「組織・運営」を保育の質の向上を目指す方法論として、換言すれば、子どもの最善の利益を確保するための方法論として位置づけているのである。

そこで筆者らは、保育所長が自ら勤める保育所の運営または組織に関して、どのような課題意識を持っているのか、どの方面に自らのリーダーシップを発揮しようとしているのかといった、職員の協働性や保育所

長の責務に関する所長自らの考え方を明らかにするとともに、そこから保育現場における組織論並びに保育現場における保育士の育成に関する課題を明らかにすることを目的として、平成 23 年 8 月に、アンケート調査を行った（保育所長の保育所運営に係る意識に関する調査）。その調査結果については、すでに発表しているが<sup>(1)</sup>、本論では、その続報として、未発表の質問項目であった保育士の採用、特に四大卒及び男性の採用に焦点を当てて報告するとともに、最後に今後の保育士養成に関わる若干の問題提起を行いたい。

## 2. 調査の方法

### (1) 質問紙調査（調査対象と調査時期）

A 市（政令指令都市）の保育所 289 園（公立 121

園、私立 168 園), B 県の保育所 278 園 (公立 147 園, 私立 131 園) の所長に調査を依頼した。平成 23 年 8 月に調査用紙を配送し, 9 月 6 日までに返送のあった 321 通 (回収率 56.6%) を分析対象とした。

調査用紙は, 回答者である所長の属性を尋ねる質問のほか, 全体として, 所長としての役割, 保育士への期待や育成方法, 保育に関する諸政策への賛否など, 保育所運営に対する見解を幅広く尋ねた。

それらの中から本稿で示す結果は, 四大卒の保育士採用及び男性保育士の採用に関連した以下の質問である。

Q10 所長個人のお考えとして, 今後, 四大卒の保育士を採用していきたいと思いますか。

Q10-1 四大卒の保育士にはどのような領域の知識・技能を期待していますか。

Q11 所長個人のお考えとして, 今後, 男性の保育士を採用していきたいと思いますか。

Q13 2 年課程卒の保育士と 4 年課程卒の保育士との取得資格の差異化 (あるいは別称の導入) についての賛否を問う質問。

各質問の選択肢は本文の中で示すとともに, 男性保育士の採用については自由記述を紹介する。

## (2) ヒアリング調査

質問紙調査の結果を受け, 新たに B 県内の 4 か所の私立保育所の所長にインタビューを実施した。実施時期は平成 24 年 11 月で, インタビューでは, 四大卒と男性の保育士の採用に関する質問を中心として, 保育士養成や人材育成に関する質問も行った。

## 3. 質問紙調査の結果

### (1) 概要

今回の調査の有効回答数は 321 であった (表 1)。なお, 以降の結果の表示では, 実数表記を省略して, 全体の結果については 321, 公私別でのクロス集計の際には 183 または 138 を母数にしたパーセンテージとして表示した。なお, 所長の保育士資格所有の有無によるクロス集計では, 私立保育所のデータ (N=138) のみで分析を行った。それは, 今回の調査では公立保育所の所長は全員が保育士資格を持っており, 公私立の違いによる影響が混在し, 保育士資格の有無

による違いかがわかりにくくなると考えたからである。

いずれのクロス集計とも,  $\chi^2$  検定を行い, 有意差がみられるときには < > 記号を付加した (< < : 1% 水準, < : 5% 水準で有意)。

四大卒保育士及び男性保育士の採用状況は表 2 のとおりである。四大卒も男性も公立の方が雇用している割合が多かった。1 施設当たりの保育士数は, 平均 17.4 人, 1 施設当たりの四大卒の保育士数は 2.1 人, 1 施設当たりの男性保育士数は 0.6 人であった。

表 1 回答者の勤務保育所の所在地および設置運営主体

	公立	私立	計
A 市	84 (26.2%)	45 (14.0%)	129 (40.2%)
B 県	99 (30.8%)	93 (29.0%)	192 (59.8%)
計	183 (57.0%)	138 (43.0%)	321 (100%)

表 2 四大卒保育士, 男性保育士の勤務する保育所の割合 (%)

	全体	公立	私立
四大卒保育士あり	66.4	69.4	> 62.3
男性保育士あり	34.6	37.2	> 31.2

### (2) 四大卒保育士の採用について

表 3 のとおり, 「どちらともいえない」という回答が最も多く (56.1%), ついで「ややそう思う」(24.1%) という回答が多かった。公私立による違いや保育士資格有無による違いは特に見られなかった。

また, 現に四大卒の保育士が職場にいるかどうかで, 今後四大卒の保育士を採用したいかどうかについては, 統計的に有意な差は見られなかった。

表 3 四大卒の保育士を採用する意向 (%)

	全体	公立	私立	保育士資格		四大卒雇用	
				有	無	有	無
とてもそう思う	10.9	8.6	14.0	10.6	12.2	9.5	14.3
ややそう思う	24.1	23.6	24.8	24.8	20.4	25.9	19.4
どちらともいえない	56.1	59.2	51.9	57.1	51.0	57.7	53.1
あまりそう思わない	8.6	8.0	9.3	7.1	16.3	7.0	12.2
全くそう思わない	0.3	0.6	0.0	0.4	0	0.0	1.0

(注) 四大卒雇用の「有」には, 職場に非正規雇用の四大卒保育士がいる場合を含む。

表 4 のとおり, 四大卒の保育士に期待する知識・技能の領域としては, 「子どもの発達過程の理解」「ソー

「ソーシャルワークの知識・技能」「保護者からの相談対応」が高かった。

設置運営形態による差が大きい項目としては、私立では「組織のリーダーとなりうる資質」「一般的な教養や本人の趣味」、公立では「子どもの発達過程の理

解」「障害児の保育」が四大卒保育士に期待されている。また、保育士資格を持つ所長は、統計的に有意ではなかったが、「保育課程の編成・指導計画の立案」「保育に関連する法令」「一般的な教養や本人の趣味」を四大卒により期待している傾向が見られた。

表4 四大卒の保育士に期待する知識・技能の領域(5つ以内選択可)(%)

	全体	公立	私立	保育士資格	
				有	無
子どもの発達過程の理解	60.4	73.2 >>	46.0	50.0	37.5
ソーシャルワークの知識・技能	40.6	48.2	32.0	26.5	43.8
保護者からの相談対応	40.6	42.9	38.0	38.2	37.5
組織のリーダーとなりうる資質	38.7	28.6 <	50.0	50.0	50.0
保育課程の編成・指導計画の立案	37.7	37.5	38.0	44.1	25.0
4年間在籍して得られた経験全般	36.8	32.1	42.0	38.2	50.0
身体、音楽、造形、言語等の保育表現の技術	34.0	30.4	38.0	35.3	43.8
保育の研究方法	24.5	26.8	22.0	26.5	12.5
障害児の保育	23.6	32.1 >	14.0	14.7	12.5
子どもの保健・医療	20.8	25.0	16.0	17.6	12.5
事務文書の作成	16.0	12.5	20.0	23.5	12.5
保育に関連する法令	14.2	19.6	8.0	11.8	0.0
一般的な教養や本人の趣味	12.3	1.8 <<	24.0	29.4	12.5
保育の行財政	9.4	12.5	6.0	8.8	0.0
その他	10.4	8.9	12.0	11.8	12.5

(注) ※「四大卒の保育士に期待する領域」の母数は、四大卒の採用意向(表3)で「とてもそう思う」「ややそう思う」と回答した人(N=100)としている。

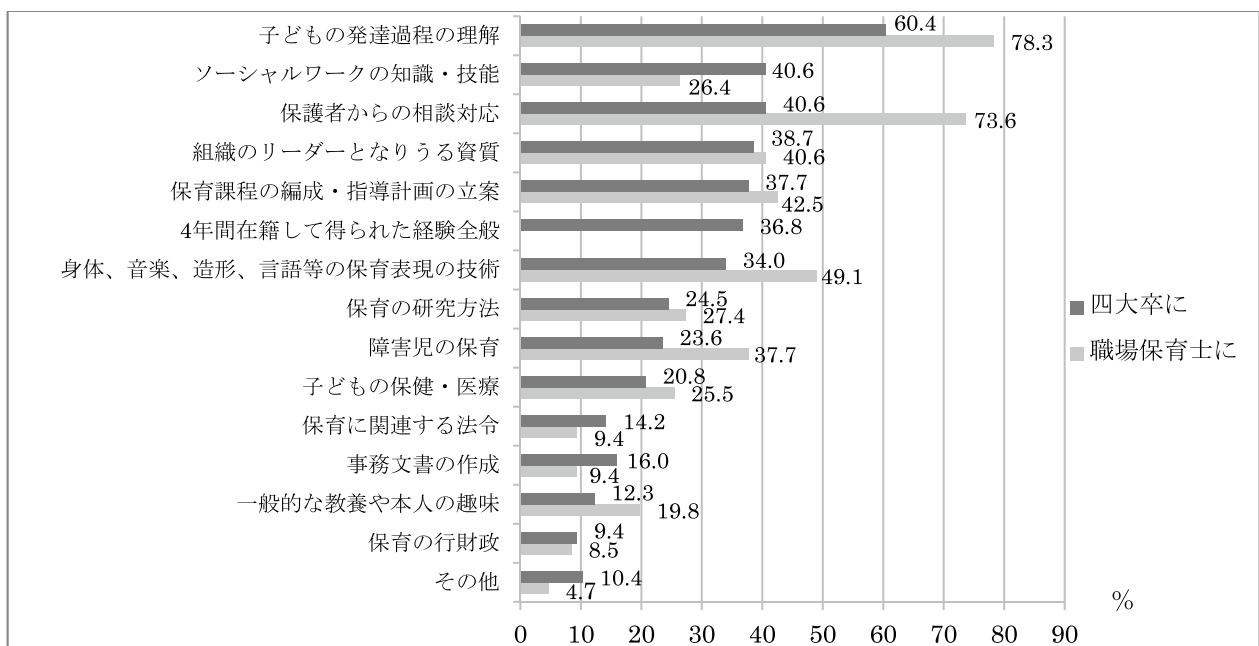


図1 職場の保育士に高めてほしいと思う知識・技能の領域と四大卒の保育士に期待する領域(それぞれ5つ以内選択可)

※「職場の保育士に高めてほしいと思う領域」の母数は全体(N=321)、「四大卒の保育士に期待する領域」の母数は四大卒の採用意向(表3)で「とてもそう思う」「ややそう思う」と回答した人(N=100)としている。

図1のグラフでは、同じ質問紙で「職場の保育士には、どのような領域の知識・技能をより高めてほしいと思いますか」と尋ねた数値を並べてみた。職場の保育士と四大卒の保育士に対して、同じ選択肢を用意して、それぞれの期待度を比較したものである（「4年間在籍して得られた経験全般」を除く）。

ここでは、職場の保育士に対して、「子どもの発達過程の理解」「保護者からの相談対応」への期待が大きいことに連動するかのようになり、四大卒にもそれらの期待が強く表れているが、特に、「ソーシャルワークの知識・技能」については、職場の保育士以上に期待の比率が大きかった。

### (3) 男性保育士の採用について

表5のとおり、「今後、男性保育士を採用していきたいか」の質問では、「どちらともいえない」「ややそう思う」という回答が多かった。公私立では、私立よりも公立の方が男性保育士の採用に肯定的であった。保育士資格を持たない所長は、「あまりそう思わない」という回答が多い一方で、「とてもそう思う」という回答も多く見られ、考え方のばらつきが大きかった。また、男性保育士が今の職場にいる保育所の所長は、男性保育士を採用したいと思っている傾向が強いことが示された。

### (4) 男性保育士の採用をめぐる多様な見解

男性保育士の採用をめぐる自由記述では、多様な見解があることが示された。ここでは、所長の様々な意見を、【積極的な意見】、【消極的な意見】、【中間的な意見】に整理し、それぞれに大項目を付けておおまかな分類を試みた。大項目ごとに典型的な意見を以下に紹介する。

### 【積極的な意見】

#### ① 幼児期における萌芽的な社会の姿として

- ・ 保育園は子どもの環境として小さな社会である方が望ましいと思います。年齢構成も性別も様々な方が自然な社会の姿だと思います。（公立、女性、50代）
- ・ 保育園はある意味大きな家庭であり、そこで生活する子ども達にとっては男性保育士と女性保育士が半数ずつが望ましいと考える。また、片親家庭も増加しているので。（公立、女性、50代）
- ・ 男性も育児にかかわる事が社会一般となり、仕事としての保育士も男性の職業として、あって当然と思う。（公立、女性、50代）
- ・ 母子の家庭も多くなっている中、男性に求めている部分は多々にある。（私立、男性、30歳未満）

#### ② 職場の環境の側面から

- ・ 保育現場が女性のものではなく、男性も交えた形での職場となることで新しい見方、考え方ができ、職場もかわっていくのではないと思われる。（公立、女性、50代）
- ・ 女性ばかりの職場に男性が入ることにより緊張感が持て、人間関係にも良い影響があるかもしれない。（公立、女性、50代）
- ・ 男女の性差のない人権感覚を育てたいため。（公立、女性、50代）
- ・ 男性のおおらかさは女性が多い職場の中、重要と感じる。（私立、女性、40代）

#### ③ 保育の内容や方法の側面から

- ・ エネルギッシュ、パワー面で保育園のイメージも変わり、大胆さが子どもをのびのびさせる面がある。（公立、女性、60歳以上）

表5 男性保育士を採用する意向（％）

	全体	公立	私立	保育士資格		男性雇用	
				有	無	有	無
とてもそう思う	13.9	15.7	11.4	7.3	17.4	22.4	> 9.5
ややそう思う	30.0	37.6	>> 19.7	23.2	13.0	33.6	28.5
どちらともいえない	38.4	36.0	41.7	47.6	34.8	29.9	< 42.0
あまりそう思わない	15.2	9.6	<< 22.7	15.9	< 32.6	12.1	17.0
全くそう思わない	2.6	1.1	4.5	6.1	2.2	1.9	3.0

（注）男性雇用の「有」には、職場に非正規雇用の男性保育士がいる場合を含む。

- ・男性の家事育児の知識技量をupさせていく時代だと思います。そんな父親の相談相手にもなりうるようにするため。(公立, 女性, 40代)
- ・父親の育児参加への刺激になるのではと思う。(私立, 女性, 50代)
- ・職場において、力仕事や機械、メカなどに対応できる人は必要だと思う。(公立, 女性, 50代)
- ・親としてこれから経験していく為にも大いに男女が取り組む職種だと思います。(公立, 女性, 50代)

### 【消極的な意見】

#### ①施設や設備の面から

- ・施設の構造上、共用できない場所が多い(ロッカー、トイレ等)。(私立, 男性, 30代)
- ・トイレや更衣室等施設の改善が必要。(公立, 女性, 50代)

#### ②待遇面から

- ・男性保育士の存在は園にとって活気がでて男性保育士ならではの活動や遊びができると思い、その効果は期待できるが、女性の中で男性保育士が一生の仕事として通すことは困難であると思い採用に至らないことが多い。(私立, 女性, 40代)
- ・給与面等、世帯主となって勤務するには無理があるため、採用はあまり考えてはいません。(私立, 女性, 50代)
- ・様々な面でプラスになる事も多々あると思うが、その方達が40～50歳になった時の雰囲気と思うとわからない。(公立, 女性, 50代)

#### ③職場の環境の側面から

- ・保育士の男女問題も心配しなければならない。(私立, 女性, 50代)
- ・女性集団の中に、数少ない男性保育士は孤独、孤立感を感じてしまい、消極的になってしまい、人間関係がうまくいかなくなる場合もある。(公立, 女性, 50代)
- ・男性の保育士には、男性の保育士のよさがあると思いますが、女性保育士でも、男性保育士のような力を発揮することができると思う。(公立, 女性, 50代)

#### ④保育の内容や方法の側面から

- ・保護者からの意向、意見(「女兒のおむつ替えはや

めてほしい」や女性職員より細やかな心配りに劣るのでは?といったもの)などで、本人が傷ついたり、嫌な思いをしたりすることがあるのではないかと心配。(公立, 女性, 40代)

- ・きめ細かい配慮、子どもの心を読みとる受容的な態度等は、やはり女性に適している職業と思われる。(公立, 女性, 50代)
- ・資質の違いでしょうか、細やかな部分に目が行き届かない場合が多い。(私立, 女性, 60歳以上)
- ・男性の方は元気があって良いと思うが子ども達の言葉遣いが悪くなるし、子どもの心を読み取れないことが多い。(私立, 女性, 50代)
- ・女兒に対して不適切な感情、行為がないか不安がある。(公立, 女性, 50代)
- ・男性保育士は性格によって育てにくい。DV関係等の保護者は男性をこわがる。(公立, 女性, 50代)

### 【中間的な意見】

- ・性差よりも保育士としてのやる気とセンス。(公立, 女性, 50代)
- ・性の違いより人間性であると思う。(私立, 女性, 50代207)
- ・男性として見るのではなく一人の保育士として見た時に適性があれば性別は関係ない。(公立, 女性, 50代)
- ・男性、女性という前に一人の人間としての質が保育に大きく関わっている。(公立, 女性, 50代)
- ・男女の別ではなく、個人の資質の問題。(公立, 女性, 40代)

ここで、男性保育士の採用に係る問題の所在を3点に整理しておきたい。

## ①男性が働き続けられる給与や待遇が確保できる運営費の在り方

- ・他職種と比較して「男性保育士」として十分な給与保障ができない。やがて不満がつくる。裏をかえせば、現在の福祉は女性の「安価な労働力」という犠牲の上になりたっている。（私立、男性、50代）
- ・委託費が多ければ採用の可能性はある。（私立、女性、60歳以上）

男性の採用をめぐるのは、待遇や給与の問題が指摘される。この問題は、裏を返せば、上記の所長の指摘のとおり、女性ならば現行の待遇のままであってもよいのかという問題提起でもある。

女性は結婚や出産によって退職するケースも考えられるが、男性には考えにくい。すなわち、男性の定年までの雇用を前提とした場合に、どの程度まで給与保障が可能なのかという試算が必要である。そこでは、運営費そのものの在り方を検証しなければならない。

## ②一人の男性をオールラウンドプレーヤーとして見るのか、役割分業とするのか、その力量を生かす在り方

- ・保護者が男性保育士を敬遠する（遊んでくれるのはOK、おむつ替えはダメ、担任は困る）、オールマイティーに職員数1としてカウントできない部分がある（公立、女性、40代）
- ・男性保育士はやはり幼児向きだと思う。乳児担当はやはり難しい面が見られる。（公立、女性、40代）

上記のように、男性保育士は乳児保育担当にはつけないという意見がある。そうすると、幼児担当あるいは体操教室の先生といった限定された雇用形態になることも考えられる。この場合、保育士1人分としての給与を運営費から充当できるかどうか課題となる。

## ③次世代の親の育成の場合

- ・親としてこれから経験していく為にも大いに男女が取り組む職種だと思う。女性ばかりという考え方を直していく方向へ。（公立、女性、50代）

未婚の保育士にとっては、保育は親としての経験の先取りの様相があるが、それ以上に、男性が育児に関わる必要性和重要性を社会に広報する意義、また、父親向けの子育て支援にも参画する意義があると考えられる。ただ、男性に対しては、「力仕事・メカに強い」「細やかな心配りに劣る」といった意見に見られるように、依然としてステレオタイプの力量観があるようだが、それから脱することも課題といえるだろう。

## (5) 保育の動向や政策に対する賛否

「2年課程卒の保育士と4年課程卒の保育士の取得資格の差異化について」は、私立の所長の方が、「賛成」と回答するものの割合がやや多い傾向にあった（表6）。この質問に対しては、所長の保育士資格の有無による違いは見られなかった。

表6 2年課程卒と4年課程卒の保育士の取得資格の差異化に対する賛否（%）

	全体	公立	私立
賛成	7.1	5.1	9.6
やや賛成	14.5	10.8	< 19.3
どちらともいえない	46.3	44.9	48.1
やや反対	19.9	25.0	> 13.3
反対	12.2	14.2	9.6

## 4. 所長へのヒアリング調査の結果

### (1) 所長の見解

ここでは、各インタビューで出された見解を3つの観点から整理して紹介する。内容は、あくまでも個人の見解であり、その内容をもって所長全体に一般化するものではない。なお、紹介にあたっては、話し言葉を「である調」に変換するとともに、文意を損ねないように助詞等を補った。

### ①四大卒の保育士採用について

- 短大卒とか、四年卒の括りよりも、その人の人間性がまず一番になってくると思う。短大なら、保育士を目指して短大に行くという、その目指す方向がはっきりしているように思われるが、四大ではまだ絞り込めていないのではないかと感じることもある。最終的には人間性だと思う。
- 保育士の採用について、絶対に四大でなければとか、短大でなければというのはない。やはりその人になるかなという思いがある。それぞれ学んできたものと現場に入ってから学ぶというものの多少の違いはあるので、保育園の理念とか、やり方とか、また、先輩のやっていることを本当に素直に受けとめて育てってほしい。一人担任になれば、その先生が、どれだけしっかりと保育していけるかということだが、そこで、「あっ、さすが、四大生だな」という見方が定着すると変わってくるだろうが、今のところは、そこを明確に出せない。その「さすが」が何だろうと思うが、逆に、短大卒は「さすが」が出ないのかというとそうでもない。最終的には“その人”になる。
- 実際、まだ四大卒の保育士を採用したことがないが、4年かけて臨床豊かな保育士に恵まれるかどうかはわからない。それだったら、2年間であっても、私のところで採用した人については、自分のところで育て上げるというのが基本だ。経済的な理由もある。短大卒に払う初任給と四大卒で払う初任給は、私のところの給与表でいうと、13,000円の差がある。やっている仕事は同じであっても、2年間、長く学校に行っていたというだけで、その違いをどのように私たちが利用できるか、つまり、余分の2年間にどういう付加価値を付けてくれるかがよくわからない。
- うちは全部、短大卒だ。四大卒は人間関係がうまくいくかなと心配して、二の足を踏んでいた。うちは来年度から初めて四大卒を採用するが、だいじょうぶみたいだ。うまく、やっていけると思う。今日、学校教育のことでいろんなことが言われるが、四大生を見ると、小学校のこと、初等教育も見ている。四年制を出ていると、親が安心するかなとも思い、やはり、それは必要かなと思う。

### ②男性保育士の採用について

- 同じ法人の保育所に正規の男性保育士が一人いる。本当はもう一人くらいいた方が、何かといいと思う。一人では心細いというか、男性の居場所がないというか、女性の職場なので、よくがんばっているなどと思う。もう一人いた方が、居場所もできるし、話し相手もできるのではないかと。法人としては、男性保育士に対して悪くは思っていない。採用試験では、待遇面では、納得してもらっているかを聞いているようだ。
- 保育園では、家庭的なものが大事というのがある。その意味で、保育園では、年齢差のある人たち、そして、男女がいるのが本来の保育だと思うので、保育の中では男性保育士にいてほしい。女性では気づかない、男性なりの細やかさが子どもに必要なってくることはあるので、男性を採用しないという考えはない。ただ、そのときに、どういうところにこちら側が注意をし、その人がやる気をなくしてしまわないようにするかが大事だ。
- その人が一生の仕事として選ばれた保育士で、一生涯を保障してあげられるかというと、今の体制ではできない。そういう中途半端なことはできない。生活ができないから辞めていくというのはつらいが、一生涯の保障は今の基準ではできない。
- 一番の問題は処遇だ。男性保育士といっても特別な給料は出せない。所長になれる道とか、将来的な目標があればいいが、民間の場合、園長先生のご子息とか家族なら、将来園長になるという目的がある。しかし、そうでなければ待遇面で男性の職業にしては保障もされない。もし四大で男性がいたら、せめて体育の遊びを基礎から責任持って教えられるような、そういうものを身に付けてこられると、大変役に立つと思う。そういう特色があれば違ってくる。

### ③四大卒への期待と課題

- 保護者、子ども、職員同士など、さまざまな場面で、コミュニケーションの力は大切だ。また、思ったことを同期同士で話し合える雰囲気、自分で抱え込まないで話のできる職場の雰囲気を作っていかなければならない。四大、短大のどちらの出身であれ、細

かいところまではいいので、発達のところは押さえておいてほしい。

- どの職場もいっしょだが、仕事をしていく上では、人間関係が本当に基礎になってくる。保育士同士はもちろん、保護者との仲でも人間関係がかなり占めていく。保護者との人間関係を作るにしても、職場での先生同士の人間関係が大切だ。この先生とこの先生とで対応が違ってくると、たとえば、“私の考えはこうだから”とぼんと出てしまうと、保護者への対応はちょっと難しくなってくる。だから「素直」でなければならない。それは、“園長の言うことを聞く”という意味での“素直さ”とは違う。素直であれば、園長や同僚に聞きながらやっていける。短大でも四大でも、それを受けとめてくれればいっしょだなと思う。

## (2) ヒアリングのまとめ

ヒアリングからは、四大卒の採用に関わって、待遇の面から懸念する声は聞かれたが、力量の面から短大卒・四大卒を明確に分ける考え方はうかがわれなかった。共通して出されたのは、「その人」ということであり、職場の人間関係の構築とともに、就職後の学ぶ意欲や姿勢が大きな要点として強調された。

保育士が行う多様な仕事においては、学歴によって、する仕事としない仕事（しなくてもよい仕事）といった区分は設けられていない。換言すれば、学歴の差なく、一人一人が一人前の保育士としての役割の全部を任されるということである。「職員が協働する」という意味は、学歴による役割分業を構築することではないことは明白である。それは、たとえば、保育所

の方針のもとに、保育士同士が意思疎通を図りながら、協働して保護者対応に当たることが大切だとする考えが根底にあると考えられる。

ある所長が「“さすが、四大生”と言うときのその“さすが”が何なのだろう」と話していたことは示唆に富む。その「さすが」が意味する力量は、たとえば表4に示されたような、採用の際にすでに目に見えて表われているものなのか、仕事をしながら徐々に発揮されてくる潜在的なものかを考えていかなければならない。

男性保育士の採用については、先述の自由記述にも表れていたように、待遇面の懸念を認めつつ、ヒアリングでも積極的な見解と慎重な見解に分かれた。

## 5. 考 察 —まとめに代えて—

近年、表7に示すとおり、指定保育士養成施設の卒業後に「保育所」に就職する四大卒の人は、人数及び割合双方に増加傾向にある。しかしながら、その採用の意向については肯定的な考え方もある一方で（表3）、逡巡（どちらともいえない56.1%）がうかがえるというのが現状である。

四大卒への期待は、「子どもの発達過程の理解」が一番大きかったが、特に公立では7割以上の所長が期待している（表4）。ヒアリングでも「子どもの発達のところは押さえてほしい」という声が聞かれた。こうした四大卒への期待は、所長から見て、職場の保育士に求めている知識・技能とほぼ連動しているように見え、そのまま現在の保育現場が抱えている課題を反

表7 保育士となる資格取得者の「保育所」への就職状況—指定保育士養成施設の種別ごと—

	平成 17	平成 18	平成 19	平成 20	平成 21	平成 22
大 学	1,652 人 8.4	1,936 人 9.8	2,128 人 11.1	2,449 人 13.4	3,175 人 17.4	3,999 人 22.4
短期大学	14,992 人 76.1	14,919 人 75.5	14,397 人 75.3	13,600 人 74.3	13,116 人 71.8	12,169 人 68.1
専修学校	2,716 人 13.8	2,754 人 13.9	2,436 人 12.7	2,076 人 11.3	1,876 人 10.3	1,628 人 9.1
合 計	19,697 人	19,773 人	19,124 人	18,295 人	18,274 人	17,862 人

上段は人数、下段は合計人数のうちその学校種における資格取得者の構成割合（%）を示す。

（注）「合計」には、「その他の施設」出身の就職者人数を含めている。

（社団法人全国保育士養成協議会の発行資料より筆者が作成）



映していると見受けられる。こうした現場の求めに応じて、どのように対応するかは今後の保育士養成課程の課題となるだろう。

男性保育士採用の意向は公立で強く出ている（表5）。また、男性保育士が今の職場にいる保育所の所長は、男性を採用したいと思っている傾向があった。

男性については、「現在1名いて、大変にうまくいっている」という意見がある一方で、「女性の多い職場で精神的に辛くなり休職するといった男性保育士を見てきた」という意見まで大きな開きがあるのが現状である。同時に、「一生涯を保障できない」と言われる給与体系、待遇の在り方と、そうせざるをえない現行の運営費の仕組みについて考えなければならない。ここでは、女性ならば、そのような仕組みのもとで働いてもらっていいのか？という大きな問題提起も出された。

男性保育士の就職に関しては、このような賛否両面での具体的な見解や構造的な課題があることを明確に提示し、学生に対して職業選択に資する情報として活用していくことが重要と考えられる。

現場での考え方は、2年課程卒と4年課程卒の取得資格の差異化については、むしろ「反対」の意向が強めに出ていた（表6）。しかしながら、ある所長から、キャリアパスに関連する言及がなされたことは今後の検討課題となるであろう。就職後の昇任については、学歴と経験年数を基礎資格とするやり方も考えられるが、現行の制度において、「主任」、「所長」という役職自体が制度として明確に確立していない現状をまず先に解決する必要がある。

ある所長は、「一般的に心配されているのは、2年（短大）は素直さがあるけれど、4年（四大）も経っていると、なかなかそれがないのではないかということを知ることがある」と語っていた。厳しい風評ではある。

表4で四大卒に期待するとして「4年間在籍して得られた経験全般」を選んだ所長は36.8%。この2年間長い経験全般が、自らが向上しようとする意欲を実現するものとして評価されることで、この割合を高めつつ、先の風評を払拭する努力とともに2年間分の「付加価値」の評価を得る努力も必要だ。

先述のように、四大卒で「保育所」に就職する人が

増えてきている今日、四大卒に求められている力量、今の職場の保育士に求められている力量、協働的に仕事をすすめていくための姿勢をどのように培うかは、今後の保育士養成の大きな課題と言える。併せて、保育所側の見解と養成校側の見解を突き合わせながら、わが国の保育を担う人材をいかに安定的に確保するかについて引き続き検討していきたい。

※この論稿は、全国保育士養成協議会第51回研究大会（平成24年9月7日、京都文教大学）でのポスター発表「保育所長の職員採用に係る意識に関する研究」をもとに、新たなヒアリングを実施して、内容を加筆してまとめ直したものである。

#### 参考文献

- (1) 石川昭義, 西村重稀, 矢藤誠慈郎, 森 俊之, 青井夕貴「保育所長の保育所運営に係る意識に関する研究」日本保育協会 保育科学研究所『保育科学研究』第2巻（平成24年3月）